



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Liderazgo transformacional del director y el clima
organizacional en docentes de secundaria de las instituciones
educativas públicas de la red 20, Los Olivos, 2015

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

AUTORA:

Br. Angela Fermina Cristobal Pando

ASESOR:

Mg. Nolberto Arnildo Leyva Aguilar

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

PERÚ – 2016

Mg. Miluska Vega Guevara
Presidente

Mg. Julio Bernal Pacheco
Secretario

Mg. Nolberto Leyva Aguilar
Vocal

Dedicatoria

A mis padres por ser quienes me ayudaron a crecer en el camino de la verdad, cultivando en mí, valores. A mi esposo e hijos quienes en todo momento están acompañándome en los proyectos que emprendo y que gracias a ellos logro mis objetivos propuestos.

Agradecimiento

A Dios, por haberme bendecido y dado la fortaleza para alcanzar un peldaño más en la escalera del saber.

A la Universidad Cesar Vallejo y a todos los maestros que han forjado en mí una formación humanista y de investigación científica en el campo de la educación.

La autora.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Angela Fermina CRISTOBAL PANDO, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N° 09444222, respectivamente, con la tesis titulada “Liderazgo Transformacional del director y el clima organizacional en docentes de secundaria de las instituciones educativas públicas de la red 20, Los Olivos, 2015”, declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de autoría propia.
- 2) Se ha respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para optar algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la presencia de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), se asume las consecuencias y sanciones que de nuestras acciones se deriven, sometiéndonos a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, diciembre del 2015.

Br. Angela Fermina Cristóbal Pando

Presentación

Señores miembros del jurado, en cumplimiento del reglamento de Grados y Títulos de la escuela de Postgrado de la Universidad “César Vallejo”, para optar el grado de Magister en Educación con mención en Administración de la Educación, presento el trabajo de investigación titulado: Liderazgo transformacional del director y el clima organizacional en docentes de secundaria de las instituciones educativas de la red 20, Los Olivos, 2015.

La presente investigación tiene la finalidad de establecer la relación entre el liderazgo transformacional del director cuyas dimensiones son: estimulación intelectual, motivación e inspiración, consideración individualizada e influencia idealizada y el clima organizacional del nivel secundario.

Espero la valoración que corresponda a la investigación así como también me dispongo a subsanar las observaciones y sugerencias formuladas, las mismas que permitirán su enriquecimiento, lo que repercutirá en beneficio de los estudiantes.

Lima, diciembre del 2015

Índice de contenidos

| | Pág. |
|--|------|
| Carátula | i |
| Jurado calificador | ii |
| Dedicatoria | iii |
| Agradecimiento | iv |
| Declaratoria de autenticidad | v |
| Presentación | vi |
| Índice | vii |
| Lista de tablas | ix |
| Lista de figuras | xi |
| Resumen | xii |
| Abstract | xii |
| I. Introducción | 14 |
| 1.1 Antecedentes | 15 |
| 1.2 fundamentación científica, técnica o humanística | 17 |
| 1.3 Justificación | 33 |
| 1.4 Problema | 35 |
| 1.5 Hipótesis | 38 |
| 1.6 Objetivos | 39 |
| II. Marco metodológico | 41 |
| 2.1 Variables | 42 |
| 2.2 Operacionalización de variables | 43 |
| 2.3 Metodología | 45 |
| 2.4 Tipos de estudio | 45 |
| 2.5 Diseño | 46 |
| 2.6 Población, muestra y muestreo | 47 |
| 2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 50 |
| 2.8 Métodos de análisis de datos | 54 |
| 2.9 Aspectos éticos | 55 |
| III. Resultados | 56 |
| IV. Discusión | 81 |
| V. Conclusiones | 85 |

| | |
|-------------------------------------|-----|
| VI. Recomendaciones | 87 |
| VII. Referencias | 89 |
| VIII. Apéndice | 93 |
| Apéndice 1. Matriz de consistencia | 94 |
| Apéndice 2. Instrumentos | 98 |
| Apéndice 3. Permisos | 102 |
| Apéndice 4. Validez del instrumento | 107 |
| Apéndice 5. Matriz de datos | 125 |
| Apéndice 6. Artículo | 137 |
| Apéndice 7. Evidencias fotográficas | 143 |
| Apéndice 8. Ficha técnica | 145 |

Lista de tablas

| | | Pág. |
|----------|--|------|
| Tabla 1 | Operacionalización de la variable Liderazgo Transformacional | 43 |
| Tabla 2 | Operacionalización de la variable Clima Organizacional | 44 |
| Tabla 3 | Distribución de la población de docentes de las instituciones Educativas de la red 20 de Los Olivos 2015. | 48 |
| Tabla 4 | Distribución de la muestra por instituciones educativas | 49 |
| Tabla 5 | Instrumentos de recolección de datos | 51 |
| Tabla 6 | Escala valorativa de la variable Liderazgo transformacional | 52 |
| Tabla 7 | Escala valorativa de las dimensiones del Liderazgo Transformacional. | 52 |
| Tabla 8 | Escala valorativa de la variable Clima Organizacional. | 52 |
| Tabla 9 | Escala valorativa de las dimensiones del clima organizacional | 53 |
| Tabla 10 | Validez de los instrumentos de medición. | 53 |
| Tabla 11 | Confiabilidad del instrumento: Liderazgo transformacional del director. | 54 |
| Tabla 12 | Confiabilidad del instrumento: Clima organizacional. | 54 |
| Tabla 13 | Niveles de la variable: Liderazgo transformacional del director de las instituciones educativas públicas de la red 20 de Los Olivos. | 57 |
| Tabla 14 | Niveles de la dimensión estimulación intelectual | 59 |
| Tabla 15 | Niveles de la dimensión motivación inspiracional | 60 |
| Tabla 16 | Niveles de la dimensión consideración individualizada | 62 |
| Tabla 17 | Niveles de la dimensión influencia idealizada | 63 |
| Tabla 18 | Niveles de la variable: Clima organizacional | 65 |
| Tabla 19 | Niveles de la dimensión estructura | 66 |
| Tabla 20 | Niveles de la dimensión responsabilidad individual | 68 |
| Tabla 21 | Niveles de la dimensión remuneración | 69 |
| Tabla 22 | Niveles de la dimensión riesgo y toma de decisiones | 71 |
| Tabla 23 | Niveles de la dimensión apoyo | 72 |
| Tabla 24 | Niveles de la dimensión tolerancia al conflicto | 74 |
| Tabla 25 | Nivel de correlación entre liderazgo transformacional del | |

| | | |
|----------|---|----|
| | Director y el clima organizacional | 76 |
| Tabla 26 | Nivel de correlación entre estimulación intelectual y el clima organizacional. | 77 |
| Tabla 27 | Nivel de correlación entre motivación inspiracional y el clima organizacional. | 78 |
| Tabla 28 | Nivel de correlación entre consideración individualizada y el clima organizacional. | 79 |
| Tabla 29 | Nivel de correlación entre influencia idealizada y el clima organizacional. | 80 |

Lista de figuras

| | | Pág. |
|-----------|--|------|
| Figura 1 | Influencia de las variables en el clima organizacional | 28 |
| Figura 2 | Diagrama del diseño correlacional | 46 |
| Figura 3 | Niveles de la variable: Liderazgo transformacional | 58 |
| Figura 4 | Niveles de la dimensión: estimulación intelectual | 59 |
| Figura 5 | Niveles de la dimensión: motivación inspiracional | 61 |
| Figura 6 | Niveles de la dimensión: consideración individualizada | 62 |
| Figura 7 | Niveles de la dimensión: influencia idealizada | 64 |
| Figura 8 | Niveles de la variable: Clima organizacional | 65 |
| Figura 9 | Niveles de la dimensión: estructura | 67 |
| Figura 10 | Niveles de la dimensión: responsabilidad individual | 68 |
| Figura 11 | Niveles de la dimensión: remuneración | 70 |
| Figura 12 | Niveles de la dimensión: riesgo y toma de decisiones | 71 |
| Figura 13 | Niveles de la dimensión: apoyo | 73 |
| Figura 14 | Niveles de la dimensión: tolerancia al conflicto | 74 |

Resumen

El propósito fue determinar la relación existente entre el liderazgo transformador del director y el clima organizacional de las instituciones educativas públicas de la red 20 Los Olivos 2015, debido a que los directores son considerados líderes de las instituciones educativas las cuales dirigen.

El tipo de estudio es aplicada ya que para determinar la relación se emplea las teorías del liderazgo transformacional y el clima organizacional, diseño de no experimental de corte transversal, con una población de 153 docentes de educación secundaria, para lo cual se recolectó los datos de forma directa aplicando dos cuestionarios uno por cada variable, que esta formulado por 59 ítems estructurado con la escala de Likert los cuales han sido aplicados a una grupo muestral, teniendo los instrumentos una alta confiabilidad evidenciada a través del alfa de Crombach cuyo valor es de 0,912. Para la prueba de hipótesis se empleó el coeficiente de correlación de Spearman.

Los resultados obtenidos de la estadística de correlación de Spearman cuyo valor fue $p\ r=0.526$ demuestra que existe una relación significativa intensa entre las variables, por tanto se acepta la hipótesis planteada, debido a que ambas variables aumentan sus valores afirmando así una correlación positiva. Finalmente se llegó a la conclusión general de que existe una correlación positiva intensa entre las variables, a un nivel de significancia de 0.05, Rho de Spearman = 0.526 y $p = 0.000 < 0.05$.

Palabras Claves: Liderazgo transformacional, clima organizacional.

Abstrac

The purpose was to determine the relation between the transformational leadership of the director and the organizational climate of public educational institutions in the network 20 Los Olivos 2015, because the directors are considered leaders of educational institutions which direct.

The type of study is applied as to determine the relationship theories of transformational leadership and organizational climate, design no experimental cross-section, with a population of 153 secondary school teachers, it is used for which data was collected directly applying two questionnaires one for each variable, which is formulated by 59 structured Likert scale which have been applied to a sample group having high reliability instruments evidenced through Cronbach's alpha items whose value is 0.912 . To test the hypothesis Spearman correlation coefficient was used.

The results of the statistician Spearman correlation whose value was $\rho r = 0.526$ shows that there is a significant strong relationship between the variables, so the hypothesis is accepted, because both variables increase their affirming a positive correlation values. Finally it came to the general conclusion that there is a strong positive correlation between the variables, a significance level of 0.05, Spearman $\rho = 0.526$ and $p = 0.000 < 0.05$.

Keywords: Transformational leadership, organizational climate.